

**PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN SUMBER DAYA MANUSIA
TUTOR LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR DI SURAKARTA**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata II pada
Jurusan Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas
Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

ARIYANTI

Q100170024

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

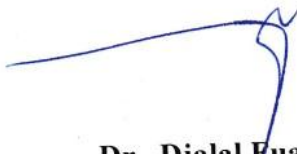
**PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN SUMBER DAYA MANUSIA
TUTOR LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR DI SURAKARTA**

ARIYANTI

NIM. Q 100170024

Telah di periksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing I

A blue ink signature consisting of a long horizontal stroke followed by a loop and a vertical line.

Dr. Djalal Fuadi, M.M

Pembimbing II

A blue ink signature that is stylized and cursive, starting with a large 'A'.

Dr. Achmad Fathoni, M. Pd

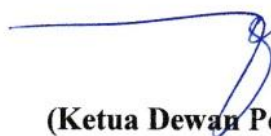
HALAMAN PENGESAHAN
PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN SUMBER DAYA MANUSIA
TUTOR LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR DI SURAKARTA

Oleh :
ARIYANTI
Q 100 170 024

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu 22 Februari 2020

Dewan Penguji :

1. Dr. Djalal Fuadi M.M



(Ketua Dewan Penguji)

2. Dr. Achmad Fathoni, M.Pd



(Anggota I Dewan Penguji)

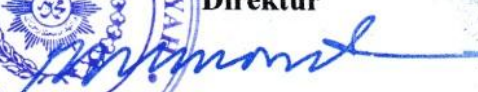
3. Prof. Dr. Sutama, M.Pd



(Anggota II Dewan Penguji)



Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur


Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang terkecuali secara tertulis digunakan acuan dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya, maka saya akan mempertanggung jawabkan sepenuhnya.

Hormat saya



Ariyanti

PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN SUMBER DAYA MANUSIA TUTOR LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR DI SURAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan ; 1. Penerapan fungsi pengawasan dalam pengelolaan sumber daya manusia tutor lembaga bimbingan belajar 2. Hambatan penerapan fungsi pengawasan dalam pengelolaan sumber daya manusia tutor lembaga bimbingan belajar 3. Penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia tutor lembaga bimbingan belajar

Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini analisis model interaktif. Sedangkan metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Lembaga bimbingan belajar Neutron Yogyakarta sudah menerapkan fungsi pengawasan dengan adanya pengawasan pendahuluan. 2. Hambatan pengawasan pada rekrutmen a. Kurangnya jumlah pelamar yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan b. Pada seleksi kurangnya jumlah yang benar-benar sesuai kualifikasi, c. Pada pengembangan hambatan dari kalangan intern karena adanya gap antara tutor baru dan lama yang lebar, d. Mutasi terjadi sebatas pada penempatan tutor bukan karena mutasi kenaikan jabatan baru, e. Pada promosi adalah kurangnya jumlah tutor yang memenuhi syarat untuk dilakukan promosi, f. Pada kompensasi ditentukan dari kantor pusat sehingga untuk mengukur tingkat kepuasan dari tutor masing-masing cabang diabaikan 3. Kepala Cabang melakukan pengawasan di awal kegiatan dan pada saat kegiatan berlangsung tidak menggunakan pengawasan umpan balik.

Kata kunci : perencanaan, hambatan, pengawasan

ABSTRACT

This study aims to describe (1) Application of supervision functions in the management of human resources tutors tutoring institutions (2) Obstacles to the application of supervision functions in management of human resources tutors tutoring institutions (3) Application of supervision functions in improving management of human resources tutoring institutions Methods This study uses qualitative methods with ethnographic research designs. Data analysis techniques used in this study are interactive model analyzes. While the method of data collection uses in-depth interviews, observation and documentation. The data validity technique uses triangulation. The results of the study show that (1)The Yogyakarta Neutron tutoring institution has implemented a supervisory function with preliminary supervision.(2) Obstacles to supervision in the recruitment, of the lack of applicants who meet the expected criteria, In the selection of the lack of numbers that actually match the qualifications, In developing internal

barriers because of the wide gap between new and old tutors, Mutations occur limited to the placement of tutors not because of mutations in new promotions, On promotion is the lack of qualified tutors for promotion, At compensation determined from the head office so as to measure the level of satisfaction from the tutors of each branch ignored, (3) the Branch Head supervises at the beginning of the activity and when the activity takes place does not use feedback supervision.

Keywords: planning, obstacles, supervision

1. PENDAHULUAN

Pengawasan adalah salah satu dari empat fungsi manajemen selain Perencanaan, Organisasi, Pengarahan dan Pengawasan menurut Nanang Tegar 2019 : 2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dalam organisasi yang mana dalam organisasi tersebut terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang mempengaruhi efektifitas karyawan dalam organisasi.

Dalam manajemen terdapat pengawasan yang menurut artinya adalah aktivitas mengawasi atau mengamati sesuatu dengan teliti, kemudian melaporkan hasil pengawasan tersebut. Secara umum pengertian dari pengawasan adalah proses untuk menjamin segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan atau usaha yang disusun secara sistematis untuk menentukan acuan kerja pada proses perencanaan sistem feedback informasi, mengkomparasi hasil kerja dengan acuan kerja dan mengambil langkah tindakan apabila terjadi penyimpangan untuk menjamin penggunaan sumber daya dalam organisasi secara efektif dan efisien.

Pada pengawasan efektif dan efisien terdapat 3 tipe pengawasan yaitu Pengawasan pendahuluan (preliminary control), Pengawasan pada saat kerja berlangsung (concurrent control), Pengawasan umpan balik (feedback control,. Pengawasan pre-eliminatory telah dilakukan oleh manajemen Neutron Yogyakarta dimulai pada saat perekrutan tutor yaitu dengan mencantumkan dokumen diri secara legal dimaksudkan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dimasa datang. Seperti yang diungkapkan oleh Djati Julitriarsa dan John Suprihantoro (1998 : 101) yaitu “Pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk

demikian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan”.Perencanaan sendiri adalah proses yang dimulai dari meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia atau forecasting dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat di ambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan perkiraan yang tepat dan terarah sehingga kebutuhan akan berhubungan dengan apa yang dikerjakan buak pada siapa yang mengerjakan.

2. METODE PENELITIAN

Berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu mengkaji dan mendeskripsikan mengenai penerapan fungsi pengawasan pada sumber daya manusia tutor, maka penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengkaji permasalahan dan perolehan makna yang lebih mendalam sesuai dengan latar penelitian.

Sesuai dengan fenomena yang teramati di lapangan, peneliti menggunakan pendekatan secara kualitatif. Pendapatutama (2010) terkait dengan penelitian kualitatif, peneliti dapat melihat ciri-cirinya yaitu peneliti menjadi instrumen kunci penelitian, dan sifatnya natural.

Desain dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan desain micro etnografi menurut untuk menggambarkan, menjelaskan dan menganalisis unsur kebudayaan suatu masyarakat atau suku bangsa, sistem pengetahuan. Tempat penelitian yang dipilih adalah Lembaga bimbingan belajar Neutron Yogyakarta Cabang Surakarta 1 yang memiliki pengajar atau tutor yang dapat dipercaya menurut Tumpal Siburial 2017 : 96) Bimbingan belajar yang suksese salah satu indikator keberhasilannya adalah memiliki staf pengajar yang terpercaya.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Penerapan fungsi pengawasan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penerapan fungsi pengawasan dalam pengelolaan sumber daya manusia Tutor lembaga bimbingan belajar Neutron Yogyakarta Kantor cabang Solo 1 difokuskan pada tahapan awal pada saat rekrutmen Tutor yang dilakukan melalui tahapan tes tertulis, psikotest, mikro teaching dan wawancara akhir. Pada tahap

awal sebagai pengawasan preventif pelamar mengisi form pendaftaran dengan melampirkan surat keterangan identitas yang legal KTP, SKCK. Pengawasan preventif mendapat porsi yang lebih besar dengan anggapan bahwa pengawasan represif akan mengikuti yaitu apabila pengawasan preventif baik maka pelaksanaan dalam kegiatan akan baik juga

Hambatan dalam penerapan fungsi pengawasan pengelolaan tutor
Hambatan dalam penerapan fungsi pengawasan pengelolaan sumber daya manusia
Tutor dalam lembaga bimbingan belajar pada rekrutment adalah terbatasnya jumlah pelamar. Pada pengembangan salah satu cara yang dilakukan dengan diklat. Pada mutasi hambatan pada senioritas Pada Promosi adalah kurangnya tutor yang berkualifikasi seperti yang disyaratkan Dan pada Kompensasi sulit untuk mengukur kesesuaian dengan tingkat ukuran standar gaji karena keputusan berada di Kantor Pusat. Kompensasi menjadi hal penting untuk menarik minat dari tutor untuk mengajar lebih baik dari sebelumnya

Penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan pengelolaan sdm tutor. Kepala Cabang Lembijar Neutron Yogyakarta langsung turun ikut terjun ke lapangan guna menemukan tenaga kerja yang disesuaikan pada tahap ini Pengawasan preventif yang mendahului perencanaan mulai dilakukan

Tahap seleksi adalah tahapan pre-elimetary yaitu sebelum memulai kegiatan atau kerja berjalan, pada tahapan ini evaluasi sangat diperlukan untuk menjaring tutor yang sesuai dengan kualitas yang disyaratkan oleh Lembijar.

Pelatihan ditujukan untuk pengembangan kemampuan dari tutor yang baru agar bisa menyesuaikan diri dengan iklim dan tempo kerja perusahaan. selain itu juga guna agar tenaga kerja baru bisa bekerja efektif secepat mungkin, pada tahapan pelatihan pengawasan represif mulai dijalankan yaitu menilai kemampuan apakah tutor dapat segera menyesuaikan diri dengan tutor lain dan lingkungan kerja Lembijar

Kompensasi Tutor untuk mendorong tutor agar termotivasi untuk bekerja dengan baik, selain itu juga untuk mengikat tutor agar tidak pindah ke Lembijar yang lain, pada kompensasi dilakukan juga pengawasan pada kinerja pegawai agar kualitas kerjanya bisa dimonitor pengawasan yang dilakukan adalah concurrent

yaitu pengawasan bersamaan dengan kegiatan untuk mengukur hasil-hasil yang sudah dilaksanakan dengan kenyataan di lapangan.

Perencanaan Tutor Lembijar Neutron Yogyakarta dilakukan sebelum dimulai perekrutan dengan menganalisis jumlah kebutuhan oleh kantor cabang masing-masing. Adanya perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan secara cepat seiring dengan perubahan dunia maka perencanaan tutor yang dilakukan akan terkait dengan pengembangan dan aktivitas dimasa mendatang

Sementara itu adanya kesulitan dalam mendapatkan Tutor sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan telah mempengaruhi perencanaan yang telah ditetapkan karena kurangnya tutor yang mampu dan mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya..

Selanjutnya asal tutor dari kalangan akademisi dengan keutamaan berasal dari Perguruan Tinggi Negeri Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan dengan program-program khusus atau dari Perguruan Tinggi Swasta dengan pengalaman cukup bukan agar dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Penarikan tenaga kerja dilakukan melalui iklan di media masa karena dengan jangkauan luas untuk menemukan tutor yang profesional lebih terbuka .

Pada tahapan mutasi dilakukan terhadap tutor kontrak dan baru, yang diangkat menjadi tutor tetap, mutasi yang terjadi pada lembijar adalah salah satu media untuk pengembangan tutor yang diberikan karena naik jabatan dari tutor kontrak menjadi tutor tetap.

Untuk Promosi dapat diketahui diberikan kepada Tutor dalam satu tahun sekali atau satu periode sekali dan berlaku sama untuk semua Tutor dalam Lembijar. yang diberikan kenaikan grade dari tutor junior menjadi tutor dan baru, menurut R Supomo, Eti Nurhayati 2018 : 47) promosi jabatan berarti peningkatan status (jabatan) seorang karyawan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Untuk kompensasi yang diberikan sesuai dengan perencanaan tertuang dalam anggaran sebagai penghasilan yang diterima dan diberikan dalam bentuk penghasilan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh seorang Tutor, menurut T. Hani Handoko (2001:155) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pada

Lembijar Neutron Yogyakarta jenis kompensasi yang diberikan adalah Kopensasi finansial langsung yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, bayaran pokok .

Proses berikutnya yang dijalankan oleh lembijar Neutron Yogyakarta berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti, Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh kepala cabang dengan ikut langsung dalam proses perencanaan kebutuhan tutor bersama team yang terdiri dari tenaga tutor senior dan tenaga administrasi pada saat akan melakukan rekrutmen tutor baru bahwa kepala cabang melakukan tahapan preliminary dengan mengadakan seleksi administrasi yang dilampiri dengan keterangan legal yang digunakan untuk pencegahan preventif. Menurut Sukarna 2011 : 110) fungsi pengawasan untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasaran, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai

Selanjutnya Kepala cabang melakukan seleksi didahului dengan evaluasi sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan, pada tahap ini calon tutor mengerjakan soal-soal tertulis, dan dari hasil tersebut calon tutor baru melakukan kegiatan micro teaching sebagai usaha meningkatkan kualitas pembelajaran seorang calon tutor baru dalam menguasai materi-materi dan mengelola kelas dalam proses teaching learning.

Pada tahapan penerimaan dengan penempatan, pada tahap ini terjadi mutasi seorang tutor baru yang akan diangkat menjadi tutor tetap., Memutuskan calon final untuk posisi yang dibutuhkan serta memberikan penawaran kerja lebih detail sehingga terdapat terbangun kesepahaman antara perusahaan dengan calon pekerja dilakukan oleh kepala cabang sebagai tahapan preliminary akhir yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen.

Pengawasan ini diharapkan dapat diperoleh melalui latihan atau praktek baik sesama calon tutor ataupun praktek langsung dilapangan bagi calon tutor baru. Tahap Concurent atau pengawasan yang dilakukan pada saat kegiatan berlangsung menurut Amirullah. 2015 : 242) dengan melakukan prngamatan pribadi secara langsung, para manager dapat menentukan apakah pekerjaan berlangsung dalam cara yang ditetapkan oleh kebijakan dan prosedur perusahaan.

Pada Tahapan Kompensasi dilakukan dengan memberikan tawaran peningkatan gaji pada taraf tertentu agar pekerja selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik, lakukan juga pengawasan pada kinerja pegawai agar kualitas kerjanya bisa dimonitor pengawasan yang dilakukan adalah concurrent yaitu pengawasan bersamaan dengan kegiatan untuk mengukur hasil-hasil yang sudah dilaksanakan dengan kenyataan dilapangan

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

4.1 Dapat diketahui perencanaan sebelum pengawasan adalah penting

mengingat fungsi pengawasan adalah untuk menghindari masalah dan penyimpangan. Pengawasan adalah hasil dari perencanaan oleh karena itu pengawasan bertindak sebagai sarana penilaian. Perencanaan mendahului pengawasan dan pengawasan adalah ukuran keberhasilan perencanaan. Sebagai fungsi manajemen yang tidak dapat dipisahkan perencanaan harus dijalankan dengan kegiatan sesuai dengan yang direncanakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan dalam rekrutmen diawali dengan penyusunan formulir penerimaan, formulir data diri sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Lembaga Neutron Yogyakarta.

4.2 Dalam seleksi dilakukan dengan memilah berkas yang sudah diajukan sendiri seleksi menurut Farid Poniman, Yayan Hidayat 2015 : 173) seleksi dalam rekrutmen memegang peranan yang sangat penting untuk mendapatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (The Right Man In The Right Place) berarti di dalam proses seleksi Lembaga harus mendapat calon tutor yang tepat sebagai tutor yang tepat pula. Pada tahapan ini seleksi yang dilakukan meliputi seleksi administrasi, tertulis untuk pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan kriteria Pada Pengembangan dilakukan pengawasan yang berhubungan dengan penilaian untuk mengungkapkan potensi karyawan dengan dilakukannya pendidikan dan pelatihan menjamin terpenuhinya kebutuhan awal, kemudian karier pertengahan.Selanjutnya Mutasi pada Lembaga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dengan melakukan

penempatan pada tutor yang baru diangkat juga tutor kontrak. Untuk Promosi Lembijar Neutron Yogyakarta promosi diberikan dalam bentuk kenaikan grade tutor yaitu dari mulai Kandidat naik menjadi tutor muda kemudian tutor madya selanjutnya utama madya dan tutor utama naik lagi menjadi senior utama serta terakhir tutor khusus. Tahap terakhir adalah Kompensasi yang diberikan sebagai penghasilan yang diberikan sebagai imbalan dari tugas yang sudah dilaksanakan oleh tutor,, menurut Malayu SP Hasibuan (2002:54), kompensasi berbentuk uang artinya gaji yang diberikan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan dan kompensasi yang diberikan oleh

4.3 Hambatan dalam penerapan pengawasn

Hambatan dalam rekrutmen yaitu kurangnya jumlah yang melamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan selain itu juga berkurangnya jumlah kelas yang dibuka menjadikan jumlah kebutuhan akan tutor menjadi berkurang..

4.4 Pengawasan dalam perekrutan dilakukan adalah pengawasan preeliminatory,

sehingga perekrutan yang dilakukan melalui perencanaan dapat lebih terarah mengenai seluruh pekerjaan yang akan dilakukan secara lengkap dan jelas yang dilakukan dan dapat menjadi dasar untuk melakukan pengawasan.

Ketika perusahaan telah memiliki perencanaan SDM yang baik dan dijalankan dengan maksimal, tahap selanjutnya adalah evaluasi dan monitoring pada SDM yang dimiliki. Proses akhir ini akan memberikan gambaran jelas bagaimana SDM bekerja dan memenuhi target perusahaan. Jika kemudian ditemui ketidaksesuaian, bisa dilakukan koreksi atau perubahan. Untuk penilaian kinerja tutor dapat digunakan pendekatan yang berorientasi pada masa lalu dan masa depan, dalam masa lalu tujuan dan sasaran adalah menilai prestasi kerja para tutor secara objectiv untuk satu kurun waktu tertentu dari masa yang telah lalu dimana hasilnya bermanfaat bagi organisasi, dalam hal ini terjadi pengukuran dari kinerja yang telah dilakukan dan alam beberapa hal tertentu. Pada penilaian ini terdapat kinerja yang tidak diubah sehingga tutor akan mendapt umpan balik yang dapat

mengarah pada upaya-upaya yang dapat diperbaharui kepada kinerja yang lebih baik. Terdapat salah banyak penilaian diantaranya adalah pada skala penilaian yang didasarkan pada pendapat dari kepala cabang pada beberapa hal dengan kriteria tidak langsung terkait pada kinerja, dalam penilaian ini sering terjadi pendapat yang bersifat abu-abu sehingga penilaian menjadi kurang objektif. Karena banyak hal yang dinilai sehingga menjadi feed back yang bersifat bias. Selanjutnya adalah orientasi pada kinerja masa depan yaitu fokus pada penilaian yang berhubungan dengan masa depan dengan cara mengevaluasi kemampuan dari tutor dalam menterjemahkan apa yang menjadi tujuan lembijar Neutron Yogyakarta. Pada penilaian masa depan ini tidak bisa seratus persen menilai ke masa depan saja tetapi akan menilai masa yang telah lampau sebagai acuan untuk penilai di masa mendatang. Terdapat empat pendekatan yang bisa digunakan adalah seperti penilaian diri untuk mengevaluasi diri yang dimaksudkan untuk pengembangan diri, kemudian selanjutnya adalah tujuan yang secara objektif dapat diukur dan diakui bersama-sama oleh tutor dan kepala cabang, berikutnya adalah penilaian psikologis dengan menggunakan jasa ahli untuk menilai potensi tutor di masa depan pada penilaian ini meliputi proses wawancara, test tertulis dan hasil dari tes akan dijadikan dasar untuk penilaian oleh kepala cabang dan yang terakhir adalah penilaian yang dilakukan dengan berbagai macam tipe penilaian untuk digunakan kepala cabang agar lebih bertanggung jawab.

Evaluasi dan Monitoring

Ketika perusahaan telah memiliki perencanaan sumber daya manusia yang baik dan dijalankan dengan maksimal, tahap selanjutnya adalah evaluasi dan monitoring. Proses akhir ini akan memberikan gambaran jelas bagaimana sumber daya manusia bekerja dan memenuhi target perusahaan. Pada lembijar Neutron Yogyakarta evaluasi dan monitoring dilakukan oleh kepala cabang. Jika kemudian ditemui ketidaksesuaian, bisa dilakukan koreksi atau perulangan. Pengawasan yang dilakukan adalah feedback yang digunakan untuk mengambil koreksi bila terjadi kesalahan. Kepala cabang dalam tugas pokok dan fungsinya harus melaksanakan pengawasan sebagai fungsi

managerial dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan akan mendasari pengawasan dan pengawasan menjadi kegiatan yang harus diletakkan dengan perencanaan yang tepat melalui pengawasan. Memberi saran pada tutor untuk meningkatkan kompetensi dengan mengikuti pelatihan dan diklat dengan hasil yang wajib dilaporkan kepada Kepala Cabang dalam bentuk tertulis. Kepala cabang memiliki jadwal yang terprogram dalam supervisi dalam mengawasi tutor dengan tujuan mengetahui tingkat kemajuan dan perkembangan tutor di setiap pelaksanaan bimbingan. Tenaga Pengajar Tutor Meningkatkan keikutsertaan dalam setiap kegiatan diklat, workshop, seminar, outbond dan kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh Lembaga Neutron Yogyakarta untuk memperdalam wawasan. Meningkatkan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tingkat pendidikan dalam bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, S.E 2015. *Pengantar Manajemen Fungsi – Proses - Pengendalian*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Handoko T Hani 2001. *Managemen Pesonalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Jati Julitriarsa, John Suprihanto. 1998 . *Managemen Umum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta : BPFE
- Siburian Tumpal, 2017. *Trik Cerdas Memilih Bimbel*. Jakarta . Pustaka Kemang
- Sukarna, Drs.2011 *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Mandar Maju
- Sutama. 2011.*Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Surakarta: Fairuz Media
- Supomo R, Nurhayati Eti 2018. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya
- Tegar Nanang. 2019. *Managemen SDM Dan Karyawan*. Yogyakarta : Quadrant.
- Poniman Farid, Hadiyat Yayan. 2015. *Managemen HR STI Fin Terobosan Untuk Mendongkrak Produktifitas* . Jakarta : Gramedia Pustaka Utama .